

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Harburg

Zeitraum: März 2016 – Februar 2018



Gleichstellungsbeauftragte

Andrea Schrag
Gleichstellungsbeauftragte
Landkreis Harburg
Schloßplatz 6
21423 Winsen (Luhe)
Tel: 04171 – 693 117
E-Mail: a.schrag@lkharburg.de

Vorwort:

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Harburg habe ich am 01.01.2014 angetreten. Davor war dieser Arbeitsplatz ungefähr für sieben Monate vakant gewesen. Meine Vorgängerin hatte diese Stelle über 20 Jahre inne und wurde in ihrer Arbeit von einer Verwaltungsmitarbeiterin unterstützt. Die Stelle der Mitarbeiterin ist leider weggefallen.

In der Kreistagssitzung vom 17.03.2016 wurde die bis dahin 50% Stelle auf eine Vollzeitstelle erhöht. Dabei wurde der Wunsch formuliert einen jährlichen Tätigkeitsbericht zu erhalten.

2017 war ich längere Zeit erkrankt; am 12. 06.2017 wurde Frau Birgit Röder mit der Aufgabe einer ständigen Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten gem. § 8 Abs. 2 S 3 NKomVG beauftragt.

Der nun vorliegende Bericht stellt einen Überblick über die Aufgaben, Zuständigkeiten und Aktivitäten von mir als Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Harburg von März 2016 – Februar 2018 dar. Der Bericht ist vom Aufbau gestaltet nach den Vorgaben die der Nds. Landtag in seiner Begründung¹ zum Gleichstellungsbericht gem. § 9 Abs. 7 Verwirklichung der Gleichberechtigung vorgegeben hat.

¹ Begründung Niedersächsischer Landtag – Drucksache 15/1490.

Inhaltsverzeichnis:

- 1. Rechtliche Grundlagen**
 - a. Gleichstellungsbeauftragte – eine Aufgabe mit Verfassungsrang**
 - b. Verpflichtung eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen**
 - c. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte haben nicht nur das Recht, sondern die Pflicht, tätig zu werden**
- 2. Ausstattung des Büros der Gleichstellungsbeauftragten**
- 3. Beschreibung und Bewertung der Zusammenarbeit im Berichtszeitraum**
 - a. Mit der Verwaltung
 - b. Mit den Kreistagsgremien
 - c. Mit externen Stellen
- 4. Anregungen, Initiativen und Vorschläge, die von der Gleichstellungsbeauftragten ausgingen**
 - ➔ Und dem **Umgang** mit diesen
 - a. Elternzeit**
 - b. Personalentwicklung/Nachwuchsförderung/Führungskräfte**
 - c. Flüchtlinge**
 - d. Mitwirkung und Beteiligung bei Stellenbesetzungsverfahren und Personalentscheidungen**
 - e. Werbekampagne Tagespflege**
 - f. Umbau Bürgerservice**
 - g. Mitarbeit in Arbeitsgruppen**
 - h. Gleichstellungsbericht**
 - i. Geschlechtergerechte Sprache**
- 5. Externe Handlungsfelder**
- 6. Fazit**

1. Rechtliche Grundlagen

a. Gleichstellungsbeauftragte – eine Aufgabe mit Verfassungsrang:

Grundgesetz

Artikel 3 Abs. 2

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Niedersächsische Verfassung

Artikel 3 Abs. 2 Satz 3

„Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.“

Die gesetzlichen Grundlagen für die Gleichstellungsbeauftragte findet man in den §§ 8 und 9 der Niedersächsischen Kommunalverfassung (NKomVG).

Das Niedersächsische Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG)

Artikel 9 Abs. 2 – die Aufgabe

Die Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt nach Maßgabe der Absätze 4 und 5 an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben.

b. Verpflichtung eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen

Am 26.10.2016 hat der Landtag das „Gesetz zur Änderung des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes...“ beschlossen. Dadurch ergeben sich Änderungen in den §§ 8 und 9 NKomVG „Gleichstellungsbeauftragte“ und „Verwirklichung der Gleichberechtigung“. Seither haben alle Kommunen (außer Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden) in Niedersachsen eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Gemeinden mit einer Einwohnerzahl von mehr als 20.000² sowie die Landkreise und die Region Hannover haben diese hauptberuflich zu beschäftigen.

Winsen, Seevetal und Tostedt haben eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Die Stellen in Buchholz und Neu Wulmstorf sind im Moment nicht besetzt.

² Gemeinden und Samtgemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern erhalten jährlich vom Land einen finanziellen Ausgleich für die Beschäftigung hauptberuflicher Gleichstellungsbeauftragter.

c. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte haben nicht nur das Recht, sondern die Pflicht, tätig zu werden

Der **Beschluss des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichtes** ist von außerordentlicher Bedeutung für die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Dort wurde festgestellt, dass § 9 Absatz 2 Satz 2 (Die Gleichstellungsbeauftragte „**wirkt** ... an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen **mit**, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben“) bedeutet, dass **die Gleichstellungsbeauftragte dazu verpflichtet ist, an diesen Vorhaben etc. mitzuwirken**. Sie kann nicht über das „Ob“ einer Mitwirkung, sondern lediglich über das „Wie“ entscheiden. Entscheidungen und Beschlüsse von Verwaltung und Vertretung (Rat/Kreistag/ Regionsversammlung), an denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht nachweislich mitgewirkt hat, sind, sofern sie Auswirkungen auf die Gleichberechtigung haben können, nicht rechtssicher und anfechtbar. Ein solcher Fall war zur Klage gekommen und Auslöser für diesen Beschluss des Oberverwaltungsgerichtes. **Der Beschluss des NdsOVG vom 17.8.2015 hat das Aktenzeichen 5 ME 130/15³.**

2. Ausstattung des Büros

Seit 2014 nehme ich die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Harburg zunächst mit einer 50% Stelle wahr; 2016 wurde die Stelle auf eine Vollzeitstelle (39 Wochenstunden) ausgeweitet. 2017 war ich längere Zeit erkrankt. Am 12.06.2017 wurde Frau Röder als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte beauftragt, um die reibungslose Durchführung von Personalmaßnahmen und anderen Vorgängen sicherzustellen, bei denen gemäß aktueller Rechtsprechung die umfassende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich ist. Die Aufgabenwahrnehmung konzentriert sich dabei auf die Urlaubs- und Krankheitsvertretung im Innengeschäft der Kreisverwaltung.

Diese Tätigkeit hat Frau Röder zusätzlich zu Ihrer Aufgabe in der wirtschaftlichen Jugendhilfe absolviert. Die zeitliche Belastung wurde und wird auf das Jahr gerechnet mit fünf Wochenstunden angenommen. Frau Röder arbeitete zu diesem Zeitpunkt in einem überlasteten Arbeitsbereich. Von November 2017 – Januar/Februar 2018 „ruhte“ deshalb die Vertretungstätigkeit. Im Februar wechselte Frau Röder in einen anderen Arbeitsbereich und ab März 2018 nimmt sie ihre Aufgabe als ständige Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten wieder wahr, ausschließlich im Innengeschäft der Kreisverwaltung.

³ Ich weise auch auf einen Aufsatz von Robert Thiele hin, der in der Zeitschrift des Niedersächsischer Städte- und Gemeindebundes „Rathaus & Recht“ Ausgabe 6/2015, Nr. 28/2015 erschienen ist.

Die finanziellen Mittel, die die Verwaltung der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung stellte betragen zusätzlich zu den Personalkosten (EG 11) durchgehend rund € 14.000 jährlich. Weiterhin verwaltet die Gleichstellungsbeauftragte die Haushaltsstelle für die Unterstützung für Frauen- und Mädchenprojekte in Höhe von insgesamt € 3000 / Jahr.

Der Gleichstellungsbeauftragten steht ein Büro und ein Besprechungsraum zur Verfügung. Honorare wurden vergeben, für Angelegenheiten die mich an Arbeitszeit mehr Geld gekostet hätten, wie bspw. Auswertungen oder Öffentlichkeitsarbeit wie die Anschreiben für die Monatsaktion „Post von Ihrer Gleichstellungsbeauftragten“. Den Etat im Haushalt setze ich verantwortungsvoll und sparsam ein.

3. Beschreibung und Bewertung der Zusammenarbeit im Tätigkeitszeitraum

a. Mit der **Verwaltung**

Die Zusammenarbeit mit der Verwaltungsspitze steht und fällt mit den Anliegen die ich vorbringe. So kann die Zusammenarbeit die entweder alleine oder gemeinsam nach außen – in die Bevölkerung – gerichtet sind als sehr positiv bezeichnet werden. Wenn es um den Innenbereich geht, stoßen wir oft an unsere Grenzen. Die unterschiedlichen Auffassungen, was die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gem. den gesetzlichen Vorgaben anbelangen, machen die Zusammenarbeit ein ums andere Mal nicht immer einfach. Die Verwaltung sieht den Gestaltungs- bzw. Handlungsspielraum den der Landesgesetzgeber der Gleichstellungsbeauftragten eingeräumt hat sehr eng – ich hingegen sehe diesen Handlungsspielraum größer an. Dies führt unumgänglich zu wiederkehrenden Konflikten.

b. Mit dem **Kreistag**

Gespräche und Kontakte mit Politikerinnen und Politikern sind mir sehr wichtig. Eine gute Gelegenheit Kontakt zu halten und sich auszutauschen ist nach den unterschiedlichen Sitzungen gegeben. Es hat sich auch ein kleiner Kreis herauskristallisiert, sodass ich in fast allen Fraktionen eine feste Ansprechperson für gleichstellungsrelevante Anliegen habe.

c. Mit **externen Stellen**

Die Zusammenarbeit mit externen Stellen kann als positiv, tragfähig und konstruktiv bezeichnet werden. Die Netzwerkarbeit bildet die Linie zur Bevölkerung. Durch die externen Kontakte erfahre ich u.a. Anliegen aus der Bevölkerung und kann gleichstellungsrelevante Maßnahmen anregen.

4. Anregungen, Initiativen und Vorschläge, die von der Gleichstellungsbeauftragten ausgingen

a. Elternzeit

Es gab keinen Emailverteiler – in Bezug auf Stellenausschreibungen – für Personen die sich in Elternzeit befinden. Somit hatte diese Zielgruppe keinen Zugriff auf Ausschreibungen und die Möglichkeit sich darauf zu bewerben.

Anregung: Anlegen eines Emailverteilers für die in Elternzeit befindenden Personen bzgl. Stellenausschreibungen (sofern diese Informationen von der Personalverwaltung erhalten möchten).

→ Wurde umgesetzt

Keine Benachteiligung für Personen die in Elternzeit oder Familienpflegezeit in Anspruch genommen haben.

Anregung: Rückkehrerinnen und Rückkehrer sind auf die Möglichkeit der befristeten Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

→ Wurde im Gleichstellungsplan aufgenommen.

Teilzeitarbeit erleichtert es, nach der Geburt eines Kindes sich sowohl um die Familienarbeit zu kümmern, als auch weiterhin berufstätig zu sein bzw. nach einer Babypause wieder Fuß zu fassen im Beruf und somit Beruf und Familie zu vereinbaren.

Anregung: Alle Stellenausschreibungen teilzeitgeeignet auszuschreiben

→ Wurde zum Teil umgesetzt. Führungspositionen werden in der Regel nicht „teilzeitgeeignet“ ausgeschrieben. Gem. § 6 NGG haben die Dienststellen dafür zu sorgen, dass sie ihren Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten.

b. Personalentwicklung/Nachwuchsförderung/Führungskräfte:

Mittlerweile sind wir durch eine Vielzahl von Rechtsgrundlagen gesetzlich verpflichtet geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen. Wie stellen wir uns jedoch im Arbeitsalltag dieser gesetzlichen Verpflichtung tatsächlich?

Anregung: Aufnahme einer gleichstellungsrelevanten Fortbildung für Nachwuchskräfte und Führungskräfte

→ Wurde aufgenommen und durchgeführt. Ist „fest“ im Programm für die Nachwuchskräfte eingebaut. Die Führungskräfte hatten eine Fortbildung dazu.

c. Flüchtlinge

Frauen und Mädchen können im Herkunftsland, auf der Flucht und in den Erstlingsunterkünften von Gewalt betroffen sein. Vor allem alleinreisende Frauen sind besonders gefährdet. Damit wir einen Überblick über die Frauen und Kinder haben hatte ich eine entsprechende Statistik angeregt.

Anregung: Geschlechtsspezifische Erhebung der Flüchtlingsstatistik

→ Wurde aufgenommen nachdem die Bürgermeisterin und Bürgermeister darum baten

Um Frauen Schutzräume vor Gewalt zu bieten regte ich Schutzräume in größeren Unterkünften an

Anregung: Schutzräume für Frauen in größeren Unterkünften

→ Wurde nicht aufgenommen. Zum Glück waren wir nicht gezwungen die Menschen in Turnhallen bzw. „größere“ (+500 Personen) Unterkünfte zu belegen.

Die Arbeit mit Familien in Unterkünften unterscheidet sich sehr zu der Arbeit mit alleinreisenden Männern. Die Themen als auch die Probleme sind unterschiedlich.

Anregung: Initiierung eines Arbeitskreises für Beschäftigte in Familienunterkünften mit Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten.

→ Wurde aufgenommen. Der „AK Familienunterkünfte“ trifft sich alle drei Monate. In diesem Kreis wurden die Mindeststandards in Familienunterkünften erarbeitet.

Alle Flüchtlinge müssen nach Winsen um ihre behördlichen Angelegenheiten zu klären. Oftmals werden von den Ehrenamtlichen die Fahrdienste übernommen oder die Männer fahren alleine um Fahrgeld zu sparen. Unter dem Integrationsgedanken hatte ich angeregt, dass die Menschen, die zu uns gekommen sind, selbständig und ohne „fremde“ Hilfe ihre Angelegenheiten lernen zu regeln, umso am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Frauen sind hier in besonderer Weise betroffen.

Anregung: Abteilung Migration - Außenstelle in Buchholz

→ Status: offen! Im Moment wird in dieser Abteilung eine Personalbedarfsbemessung durchgeführt, die abgewartet werden sollte. Die Migrationsabteilung hat vier Unterabteilungen; eine doppelte Besetzung dieser Abteilungen in Winsen und Buchholz scheint eher fraglich.

Bei Familienverbänden wird in den meisten Fällen so verfahren, dass der Ehemann mit den Pässen der Frau und der Kinder in der Verwaltung erscheint um den „Verlängerungsstempel“ abzuholen. Das bedeutet, die Behörde steht nicht im Kontakt mit allen Personen. Die Verwaltung trifft hier Entscheidungen über Personen, die sie nicht sieht, von denen sie sich kein Bild über deren Allgemeinzustand – vor allem von Frauen – machen kann.

Anregung: Prüfung aller Personen bei Verlängerung der Bescheinigung in den jeweiligen Verfahrensabschnitten (Asylsuchende, Gestattung, Duldung, Dublin etc.)

→ Status: keine eindeutige Aussage!

„Welcome App Germany“ Das digitale Orientierungs- und Integrationshilfe-System für Asylsuchende, Migranten und Gäste in Deutschland

Eine Arbeitsgruppe aus aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Kreistags, Ute Köchel von der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe, ehrenamtlicher Unterstützung und ich als Gleichstellungsbeauftragte, haben Inhalte für eine mehrsprachige Welcome App für im Landkreis Harburg lebenden Migrantinnen und Migranten erarbeitet. Die „Welcome App“ bietet Informationen über den Alltag und das Asylverfahren in Deutschland. Daneben bündelt sie stadtspezifisch Adressen von Behörden, Sprachkursen und Initiativen mit Angeboten für Flüchtlinge. Seit März 2017 stehen die Informationen Migrantinnen und Migranten zur Verfügung. Die Texte aus der Arbeitsgruppe sind bei „IT hilft gGmbH“⁴ sehr gut angekommen. Der Text zur dt. Geschichte von Frau Schlarmann als auch der Text bzw. der Brief von Herrn Savural „Wegweiser für muslimische Migranten“ <http://welcome-app-concept.de/de/dank-an-den-landkreis-harburg-und-eine-tolle-bestaetigung-unserer-vision/> wurden in die APP integriert.

Fachtagung zum Thema Flüchtlinge:

Im Rahmen der 16-Tage-Kampagnen (2016) habe ich gemeinsam mit Frau Heien (BISS/Beratungsstelle bei Häuslicher Gewalt) eine Fachtagung angeboten mit dem Titel „wir sehen unterschiedlich aus – wir denken unterschiedlich – wir sind aber alle gleich viel WERT!“

Besichtigung der Familienunterkünfte im Landkreis Harburg

Gemeinsam mit der Landeskoordinatorin von Human Care habe ich mir alle Familienunterkünfte im Landkreis Harburg angesehen, in Bezug auf sanitäre Anlagen, Gemeinschaftsräumen, Außenbereich, Beleuchtung, Kinderspielbereiche etc. Probleme wurden angesprochen und „beseitigt“.

Kritisch sehe ich die Situation in der Bremer Straße in Buchholz. Dort sind 5 Familien mit ca. 100 Männern untergebracht. Eine Trennung in klare Männerunterkunft bzw. klare Familienunterkunft wurde **angeregt**.

→ Status: offen!

d. Mitwirkung und Beteiligung bei Stellenbesetzungsverfahren und Personalentscheidungen

Grundsätzlich beinhaltet ein solches Verfahren die Sichtung und Prüfung des Ausschreibungstextes, die Sichtung und Prüfung der Synopse (Unterlagen der Bewerberinnen und Bewerber), die Prüfung wer eingeladen werden soll und schließlich die Auswahlgespräche selbst. Die Beteiligung an Vorstellungsgesprächen umfasste nicht selten mehrere Tage in der Woche. Bei nahezu 100 Vorstellungsgesprächen im Jahr ist es mir nicht möglich alle Verfahren persönlich zu begleiten. Der OVG-Beschluss aus 2015 schreibt auch in Personalangelegenheiten eine Mitwirkungspflicht vor. Die Gleichstellungsbeauftragte kann

⁴ IT hilft ist Betreiber der Orientierungs- und Integrationshilfeplattform www.welcome-app-germany.de

nicht entscheiden „OB“ sie mitwirken möchte, jedoch kann sie über das „WIE“ entscheiden. Hier konnte mit der Personalabteilung ein Ablauf erarbeitet werden, sodass m.E. das Stellenbesetzungsverfahren rechtssicher ist.

Im Herbst/Winter 2017 wurde ich an zwei Vorstellungsgesprächen nicht beteiligt. Bei den Anwärterinnen und Anwärtern wurde auf meinen Terminkalender keine Rücksicht genommen. Bei den Auswahlgesprächen zur IT-SystemadministratorIn hatte ich bereits zeitgleich ein Vorstellungsgespräch in einem anderen Verfahren.

➔ Diese Personalmaßnahmen sind m.E. nach nicht rechtssicher.

In Personalangelegenheiten wurden Stellungnahmen (schriftlich und mündlich) eingereicht. Themen waren u.a.:

- Zum **Ausschreibungstext**
- Geschlechtergerechte Sprache; Teilzeitgeeignetheit; „Elternzeitstellen“ die unbefristet in Vollzeit nachbesetzt wurden etc.
- Zur **Synopse** bzw. wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden soll
- Bei Unterrepräsentanz Mindestanforderungen gem. § 12, 1 NGG; wenn teilzeitgeeignet in der Ausschreibung steht, dass diese Personen auch eingeladen werden
 - Während des **Vorstellungsgesprächs**
- Fragen nach Betreuung von Kindern etc. dürfen nicht gestellt werden (§ 12,2 NGG)
 - In der **Personalvorlage**
- zur Eingruppierung; Verzicht Ausschreibung; Fragen zu Stundenaufteilungen,

Vorlagen wurden nicht unterzeichnet wenn:

- ohne Ausschreibung Positionen von Produktverantwortlichen (Führungsposition) vergeben wurden. In einem Falle einhergehend mit einer Höhergruppierung.
- Keine Beteiligung (s.o.) stattfand.
- die Abgabefristen (wegen zu hohem Arbeitsaufwand oder Krankheit/Urlaubszeit) nicht eingehalten werden konnten und die Maßnahmen bereits umgesetzt waren.

Disziplinarverfahren

Bei Disziplinarverfahren bin ich als Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Wenn so etwas vorkommt versuche ich so schnell wie möglich die Stellungnahme zu formulieren, damit das Verfahren unverzüglich eingeleitet werden kann.

e. Werbekampagne Kindertagespflege

Der Landkreis Harburg sucht zur qualifizierten Betreuung von Kindern unter drei Jahren engagierte Fachkräfte.

➔ Stellungnahme zum Motiv „Werbekampagne Held/-in gesucht“ der Kampagne

➔ Erneute Stellungnahme (2018) bei der Fortführung der Kampagne mit geändertem Motiv

f. Umbau Bürgerservice

Wegen Nichtbeteiligung am Verfahren konnte keine Stellungnahme abgegeben werden. Gem. § 9 Abs 2 NkomVG wurden von mir Anregungen eingereicht.

g. Mitarbeit in Arbeitsgruppen

Einsatzleitzentrale (ELZ): Dienstvereinbarung (DV) Arbeitszeit

Für die ELZ gab es keine Arbeitszeitvereinbarung. Die Mitarbeiter hatten im „zwei-Schicht-System“ jeweils 12 Stunden gearbeitet. Dieses Schichtmodell entspricht nach heutigem Stand nicht mehr dem gültigen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Mitarbeiter in der ELZ benötigen eine eigene Arbeitszeitvereinbarung weil die Dienstvereinbarung der allgemeinen Verwaltung mit der Gleitzeitregelung für die ELZ nicht anwendbar ist.

➔ Stellungnahme wurde eingereicht. DV ist noch nicht abgeschlossen.

Umbau Gebäude M (Woolworth-Gebäude) Abteilung Migration

Das Sicherheitsempfinden von Männern und Frauen kann unterschiedlich bewertet werden. Für die Stellungnahme hospitierte ich einen Vormittag im Bürgerservice Flüchtlinge mit dem Ziel, mit den Kolleginnen in Kontakt zu kommen, die tägliche Arbeit mitzubekommen und um ein Gefühl (wie aggressiv, hitzig etc.) die Stimmung ist.

➔ Stellungnahme wurde eingereicht

Sicherheitskonzept für die Beschäftigten der Migrationsabteilung

Das Sicherheitskonzept ist zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Migration vor Übergriffen an den Arbeitsplätzen entwickelt worden. Es soll einen Überblick über die möglichen Gefahren und über die für diese Fälle vorgesehenen Verhaltensregeln geben.

➔ Stellungnahme eingereicht

BürgerService: Dienstvereinbarung (DV) Arbeitszeit

Die Präsenzzeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll angepasst werden, dies führt zu Einschränkungen in der Gleitzeitregelung die für die allgemeine Verwaltung gilt. Deshalb muss auch hier eine Dienstvereinbarung geschlossen werden.

➔ Stellungnahme eingereicht. DV noch nicht abgeschlossen.

Gleichstellungsplan (2018 – 2020)

Der Gleichstellungsplan ist ein verpflichtende Aufgabe für alle Kommunen ab 50 Beschäftigten (§ 15 NGG vom 9.12.2010). Mit dem Gleichstellungsplan soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert und erleichtert werden sowie Unterrepräsentanzen abgebaut werden.

h. Gleichstellungsbericht (§ 9 Abs 7 NKomVG)

Seit 2004 sind die niedersächsischen Kommunen gem. NKomVG verpflichtet alle drei Jahre einen Gleichstellungsbericht der Vertretung vorzulegen. 2019 wird der Landkreis Harburg auf meine **Anregung** hin, das erste Mal einen Gleichstellungsbericht vorlegen. In diesem Bericht sollen Maßnahmen (interne als auch externe) und deren Auswirkungen, die der Landkreis zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat, genannt werden. Da sich die Gleichstellungsrelevanz eines Themas nicht immer auf den ersten Blick erschließt, regte ich eine Fortbildung für die Abteilungsleiterinnen und –leiter an. Damit hätten wir eine Basis geschaffen auf die wir in den nächsten Jahren „aufbauen“ und „zurückgreifen“ könnten. **Anregung:** Fortbildung für Führungskräfte, damit diese die Gleichstellungsrelevanz in der jeweiligen Fach- und Führungsaufgaben erkennen und dies im Bericht angeben können.
→ Wurde abgelehnt.

i. geschlechtergerechte Sprache

Am 27. Februar 1989 hat der Nds. Landtag das Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache beschlossen. Weiterhin gibt es dazu einen Beschluss des Landesministeriums vom 9. Juli 1991. Im Februar 2015 hat sich der Verwaltungsvorstand mit der geschlechtergerechten Sprache befasst und die Stilfibel um eine Handreichung zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache“ ergänzt. Darin steht u.a.: „Die Kreisverwaltung hat sich deshalb als Ziel gesetzt, dass alle Schriftstücke (Formulare, Schreiben, Bescheide, Konzepte, Berichte, Dienstanweisungen, Dienstvereinbarungen, Verträge, Satzungen und Vorlagen für politische Gremien) geschlechtergerecht formuliert werden“.

→ Diese Zielvorgabe wurde 2015 vorgegeben und an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeleitet. Ich bin immer noch damit beschäftigt darauf hinzuweisen, dass Dienstvereinbarungen, Emails, Richtlinien, Verträge, Protokolle etc. nach dem Gesetz geschlechtergerecht formuliert werden müssen.

• Tagesgeschäft

Zum Tagesgeschäft gehört es auch die in Abwesenheit eingegangenen Telefonate zu verfolgen, Mails und Post zu bearbeiten. Gerade die Mails (ca. 120 – 150 / Woche) und deren Beantwortung nahmen und nehmen einen erheblichen Umfang ein. Auch als Anlaufstelle werde ich genutzt zu Themen wie: Konflikten am Arbeitsplatz, Fragen zur Vereinbarkeit, Telearbeit, sexuelle Belästigung, Diskriminierung am Arbeitsplatz, Häusliche Gewalt, Elternzeit, Beförderung, Personalauswahlverfahren, Aufstiegsmöglichkeiten, Pflege von Angehörigen, befristete Verträge, Suche nach Referentinnen und Referenten, Veranstaltungen etc. Zum überwiegenden Teil suchen mich Frauen auf. Insgesamt fragen mich ca. 80 – 90 Personen im Jahr an, über Mails, Telefonkontakt oder „Tür-und-Angel-Gespräche“. Grundsätzlich sind die Gespräche vertraulich und anonym. Oftmals werde ich auch nach Beratungseinrichtungen gefragt, gerne gebe ich hier Auskunft über die

niedergelassenen Beratungsstellen im Landkreis. Problematisch ist es bei Themen, für die wir kein Beratungsangebot vorhalten wie z.B. Häusliche Gewalt, Mobbing und Stalking.

- **Ausschusssitzungen**

Regelmäßig nehme ich mein Teilnahme- und Rederecht im Kreisausschuss, im Ausschuss für Soziales und Integration, im Jugendhilfeausschuss und selbstverständlich im Kreistag wahr. Damit ich über die Themenstellungen in den Ausschüssen informiert bin und mich ggf. einbringen kann, lese ich grundsätzlich alle Einladungen und ggf. die Protokolle.

- **IT-Kooperation mit den Gemeinden**

Der Landkreis Harburg hat mit fünf Kommunen eine gemeinsame kommunale Anstalt gegründet. Im Kreisausschuss habe ich wiederholt den redaktionellen Hinweis gegeben, dass § 3 Abs. 5 NKomZG (die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten) nicht komplett übernommen wurde und dass dies bitte nachgefügt werden sollte.

➔ In der Kreisausschusssitzung vom 11.12.2017 wurde mitgeteilt, dass mit der nächsten Statutenänderung eine Klarstellung erfolgen wird.

- **Frauentag**

Der Internationale Frauentag wird bundesweit als Tag begangen, an dem Impulse für die weitere Umsetzung von Gleichberechtigung gesetzt werden. Der 8. März wurde 1977 durch die Generalversammlung der Vereinten Nationen als Internationaler „Tag für die Rechte der Frau und den Weltfrieden“ proklamiert. Seine Geschichte geht bis auf 1911 zurück. Damals begingen Frauen erstmals einen Frauentag, an dem sie sich für Gleichberechtigung und das Wahlrecht für Frauen einsetzten.

- **Frauentagsveranstaltungen**

2016 war Dr. Lore-Maria Peschel-Gutzeit zu Gast und referierte zum Thema „selbstverständlich gleichberechtigt?“

2017 konnten wir Marion Knaths begrüßen die anschaulich und sehr humorvoll Möglichkeiten aufzeigte wie die „gläserne Decke“ durchstoßen werden kann.

Gemeinsam mit Human Care und dem „Arbeitskreis Familienunterkünfte“ wurde 2017 das erste Mal ein Frauenfest organisiert für alle Frauen aus den Flüchtlingsunterkünften. Frauen und Kinder aus den unterschiedlichen Unterkünften im Landkreis wurden mit Bussen oder Privat- PKW nach Hittfeld/Maschen in die ehemalige Jugendherberge gefahren zum gemeinsamen Feiern bei Kaffee und Tee, Essen, Singen, Tanzen usw.. Für die Kleinen waren zwei Clowns anwesend, die mit und für die Kinder zauberten.

- **16-Tage-Kampagne GEGEN GEWALT AN FRAUEN – 25. Nov. bis 10. Dez.**

Mit dieser Kampagne soll deutlich gemacht werden, dass Frauenrechte Menschenrechte sind und jegliche Art von Gewalt gegen Frauen und Mädchen eine Menschenrechtsverletzung darstellt.

Ziel der Kampagne ist, für Gewalt gegen Frauen zu sensibilisieren, Organisationen in diesem Bereich zu vernetzen, Beratungsstellen bekannter zu machen und auf die zahlreichen Formen von Gewalt an Frauen hinzuweisen.

Seit 2015 fungiere ich als Initiatorin der Kampagne. Um die Kampagne öffentlichkeitswirksam nach außen zu tragen konnten folgende Schirmfrauen in den letzten Jahren gewonnen werden:

[2015: Cornelia Rundt (ehem. Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung)]

2016: Jana Sussmann (Sportlerin aus Winsen)

2017: Sibel Kekilli (Schauspielerin und Terre des Femmes Botschafterin)

Im Rahmen der Kampagne konnten wir in den letzten Jahren an beiden Krankenhäusern das Projekt **ProBeweis** etablieren. Opfer von Häuslicher Gewalt und Sexualstraftaten können an beiden Standorten für eine eventuelle spätere Beweisführung Verletzungen dokumentieren und professionell Spuren sichern lassen ohne das unmittelbar nach der Tat Strafanzeige erstattet werden muss. Die gewonnen Spuren können in Ermittlungs- und Strafverfahren eingebracht werden.

Busaktion im Landkreis Harburg! Der Bus, der mit Aufklebern auf das Hilfetelefon sowie auf Hilfseinrichtungen vor Ort im Landkreis Harburg bei Gewalt an Frauen aufmerksam macht, ist bis Ende des Jahres im gesamten Kreisgebiet zu sehen. Mit dem Slogan „ Du bist nicht allein“ wollen wir kommunalen Gleichstellungsbeauftragten von Gewalt betroffene Frauen ermutigen, das Hilfesystem zu nutzen.

Das Buslayout konnte an folgende **Kommunen verkauft** werden, „unser“ Bus fährt:

- in der Hansestadt Lübeck
- im Landkreis Celle
- im Landkreis Holzminden
- im Landkreis Northeim

(weitere Kommunen sind in Verhandlungen)

Nahezu 40 Akteurinnen und Akteure beteiligten sich an der Kampagne. Dank dieser hohen Zahl an Beteiligten konnten über 20 Veranstaltungen/Aktionen/Events im Kampagnenzeitraum stattfinden um auf die Thematik Gewalt gegen Frauen aufmerksam zu machen! Die Kampagne erfuhr über die Landkreisgrenze hinaus sehr viel Zuspruch und Anerkennung. U.a. wurde die Kampagne und die Busaktion über den newsletter des bundesweiten Hilfetelephones beworben als auch über den newsletter der Vernetzungsstelle in Hannover mit über 12.000 Abonnenten.

Aus der Kampagne sind **Forderungen für eine Frauenberatungsstelle** im Landkreis Harburg hervorgegangen. Nach der Kampagne in 2016 wurde dies das erste Mal formuliert. 2017 wurden diese bekräftigt und weiterentwickelt. Der Impuls ging von den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten aus und der Verein Gewalt überwinden schloss sich diesen an.

5. Externe Handlungsfelder

- **Arbeitskreis der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten**

Diesem Arbeitskreis gehören sowohl die haupt- als auch ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Harburg an. Ziel des Arbeitskreises ist es, Kräfte zu bündeln und gemeinsam Themen und Projekte in den Landkreis tragen. Um auf die Aufgaben und Tätigkeiten einer Gleichstellungsbeauftragten aufmerksam zu machen, haben wir gemeinsam einen Flyer erstellt. Dafür waren wir für zwei Tage in Stade zur Klausur. Der Flyer ist so gestaltet, dass dieser von allen Kolleginnen genutzt werden kann. Die Sitzungen des Arbeitskreises der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten finden monatlich statt.

Gemeinsam mit meiner Kollegin aus der Stadt Winsen, Birthe Gutjahr, wurde eine Stellungnahme zum Rahmenplan Winsen 2030 eingereicht.

- **Arbeitskreis Familienunterkünfte**

Diesem Arbeitskreis gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zentralen Familienunterkünfte im Landkreis Harburg an. Ziel des Arbeitskreises ist es sich auszutauschen, Synergien schaffen und gemeinsame Projekte vorantreiben (z.B. Frauenfest im März oder Mindeststandards in Familienunterkünften). Das Treffen findet am letzten Donnerstag im Quartal statt.

- **Zusammenarbeit mit den behördlichen Gleichstellungsbeauftragten**

Diesem Kreis gehören die Gleichstellungsbeauftragten aus den Finanzämtern, Sparkasse, Amtsgerichte, Polizei, Kirche und Schule an. Die Treffen finden zwei Mal im Jahr statt. Thematisch werden hier die typischen „NGG“ Themen besprochen, sowie wie die Praxis zur Umsetzung in den jeweiligen Häusern erfolgt. Weiterhin tauschen wir uns über Aktionen bzw. Veranstaltungen in den einzelnen Häusern(wie z.B. Gesundheitstag, Frauenversammlungen etc.) aus.

- **Die Regionalkonferenzen**

Sie finden auf der Ebene der ehemaligen Regierungsbezirke statt. Zu den Regionalkonferenzen werden abwechselnd das Sozialministerium oder die Vernetzungsstelle in Hannover eingeladen. In der Regionalkonferenz werden Anträge für die Landeskonferenz vorbereitet und aktuelle thematische Inputs gegeben. Die Treffen finden zwei Mal im Jahr statt. Die Regionalkonferenzen gehören der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (s. S. 15) an.

- **Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte⁵**

Die Vernetzungsstelle ist Ansprechpartnerin für gleichstellungsrelevante Fragen. Sie bietet Ausstellungen, Informationsmaterial, Broschüren, Downloads, Filme, Fortbildungen usw. an. Sie koordiniert im Auftrag des Sozialministeriums das Aktionsprogramm „Gleichberechtigt leben – Unsere Werte, unser Recht“. Das Projekt „Worte helfen Frauen – Übersetzungsleistungen für geflüchtete Frauen“ wird vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung gefördert und in Trägerschaft von Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. umgesetzt.

- **„Gleichberechtigt leben – Unsere Werte, unser Recht“⁶**

Die niedersächsischen Aktionswochen „Gleichberechtigt leben – Unsere Werte, unser Recht“ werden gemeinsam von den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung und der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung durchgeführt. Für die Handreichung wurden Expertinnen und Experten gesucht um Beispiele aus der Praxis zu dokumentieren. Dadurch wurden Alltagssituationen veranschaulicht.

Anregung: Vorschlag für die Handreichung **„Gleichberechtigt leben – Unsere Werte, unser Recht“ der Vernetzungsstelle in Hannover** ein Interview mit Anika Leese, stellvertretende Abteilungsleiterin Migration.

Wurde aufgenommen. Siehe Url:

http://www.gleichberechtigt-leben.de/doc/doc_download.cfm?uuid=07E2D7C3B81A3343B22B6AD2D8D00D9A&&IRACER_AUTOLINK&&

- **Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (lag)⁷**

Die *lag* vertritt die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene gegenüber den kommunalen Spitzenverbänden, dem Niedersächsischen Landtag und der Landesregierung. Die *lag* ist im Dialog mit gesellschaftspolitisch wichtigen Verbänden, Institutionen, Parteien, wie: dem Niedersächsischen Landesfrauenrat, den frauen- und gleichstellungspolitischen Sprecherinnen und Sprechern der Nds. Landtagsfraktionen, dem Landespräventionsrat, den kommunalen Spitzenverbänden u.a. Die *lag* nimmt auf landesweite Richtlinien und Gesetze Einfluss und richtet die halbjährig stattfindende Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten aus.

An den halbjährigen Sitzungen versuche ich regelmäßig teilzunehmen um auf dem aktuellen Stand der Diskussionen zu sein.

⁵ www.vernetzungsstelle.de

⁶ www.gleichberechtigt-leben.de

⁷ www.frauenbuerosinniedersachsen.de

- **Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten⁸**

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG) vertritt die Interessen von Frauen auf Bundesebene und schaffen ein bundesweites Forum für frauen- und gleichstellungspolitische Diskussionen, sichern den Erfahrungsaustausch und den Informationsfluss zwischen den Kolleginnen. Die Bundeskonferenz ist das frauenpolitische Diskussionsforum aller hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Sie findet im Abstand von 18 Monaten statt, fasst Beschlüsse auf der Grundlage von Anträgen und wählt die Sprecherinnen.

Thematischer Schwerpunkt Häusliche Gewalt

– Jeder Mensch hat ein Recht auf ein gewaltfreies Leben –

- **Netzwerk gegen Häusliche Gewalt**

Dem Netzwerk gegen Häusliche Gewalt im Landkreis Harburg gehören alle Stellen an, die direkt an der Interventionskette bei Häuslicher Gewalt beteiligt sind. Dazu gehören: die Amtsgerichte Tostedt und Winsen, die Staatsanwaltschaften Lüneburg und Stade, die Polizeidirektion Harburg, das Frauenhaus, die BISS (Beratungsstelle bei Häuslicher Gewalt), die Abteilung Jugend und Familie (Jugendamt), der Weiße Ring e.V., die Opferhilfe Lüneburg und Stade und der Dt. Kinderschutzbund Harburg Land. Ziel des Netzwerkes ist es ein koordiniertes und kombiniertes Zusammenwirken von Polizei, Justiz und Unterstützungseinrichtungen, denn die Erfahrung zeigte, dass Häusliche Gewalt gegen Frauen durch Einzelmaßnahmen nicht effektiv bekämpft werden kann.

Von verschiedenen Netzwerkpartnern wurde ich angesprochen ob ich diese Treffen moderieren könnte. Seit 2015 fungiere ich als Moderatorin dieser Treffen, die vier Mal im Jahr stattfinden.

➔ 2017 haben wir nach langen Diskussionen ein Fallmanagement Hochrisikofälle bei Häuslicher Gewalt verabschiedet. Ziel dieses Fallmanagements Hochrisikofälle ist es, in Fällen Häuslicher Gewalt und/oder Stalking schnell und unbürokratisch zusammenzukommen, Maßnahmen zu treffen die das Risiko für die Opfer reduzieren.

- **Gewalt überwinden e.V.**

Der Verein Gewalt überwinden trifft sich sechs Mal im Jahr. Dort werden Veranstaltungen organisiert, aktuelle Themen und Gesetzgebungen diskutiert, Präventionsveranstaltungen organisiert und umgesetzt etc. An diesen Treffen versuche ich regelmäßig teilzunehmen.

⁸ www.frauenbeauftragte.org

- **Blickpunkt Arbeitskreis**

Dieser Arbeitskreis nimmt grenzverletzendes Verhalten von Kindern, Jugendlichen und (jungen) Erwachsenen in den Blick und trifft sich vier Mal im Jahr.

Der Arbeitskreis initiierte 2016 in Lüneburg eine Fortbildung zum Thema „Genderblick – Auswirkung von (Kinder)Pornographie auf die sexuelle Entwicklung. Die Veranstaltung war schnell ausgebucht, sodass wir am 1. März 2018 von 10 – 13 Uhr in Kooperation mit der Kreisjugendpfleg im Landkreis Harburg dieselbe Veranstaltung in Winsen nochmal anbieten werden.

- **Berufsgruppenarbeitskreis gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen (BGAk)**

In diesem Arbeitskreis bin ich passiv vertreten. (Ich bekomme die Protokolle und verschaffe mir so einen Überblick über die dort geführten Diskussionen, Veranstaltungen etc.)

- **Ausblick für 2018:**

- Frauentagsveranstaltung: „Dohm-Trio“ 100 Jahre Frauenwahlrecht
Femmage an Hedwig Dohm
- Frauentagsveranstaltung für Flüchtlingsfrauen in den Familienunterkünften
- Monatspost von Ihrer Gleichstellungsbeauftragten
- Evaluation der 16 Tage Kampagne „Gegen Gewalt an Frauen“ der letzten drei Jahre

6. Fazit

Gleichstellungsaspekt mitzudenken ist Thema geworden!

Als Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Harburg liegen meine Handlungsfelder wie beschrieben nicht nur innerhalb der Kreisverwaltung sondern auch im Landkreis direkt. Die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Kooperationspartnerinnen und –partnern ist konstruktiv, so konnten viele interessante und wichtige Aktionen und Veranstaltungen – wie bspw. die 16-Tage-Kampagne – durchgeführt werden.

Im Laufe des letzten Jahres wurde deutlich, dass eine außerordentliche Zunahme an Beschäftigten auf mich zukommt. Nicht nur dadurch, dass wir von 2016 bis 2018⁹ einen Wachstum von 100 Beschäftigten zu verzeichnen hatten, sondern auch deshalb, dass ich als Gleichstellungsbeauftragte auch für die drei Kreisaltenheime mit 200 Mitarbeiterinnen und wenigen Mitarbeitern zuständig bin.

⁹ 2018 – Ist: 1100 Beschäftigte.

Das bedeutet ein Mitarbeitervolumen¹⁰ von 1300 Personen plus einer Bevölkerungszahl von rund 250.000 Menschen.

Aber nicht nur die Zahl der Beschäftigten hat sich immens gesteigert, sondern auch der organisatorische Bereich. Nun habe ich drei Verwaltungen, für die ich als Gleichstellungsbeauftragte zuständig bin:

1. Kreisverwaltung
2. Altenheime
3. ITK

Dies ist nahezu nicht zu leisten und übersteigt den Rahmen einer Vollzeitstelle ohne Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter bei Weitem. Um Arbeitsentlastung zu schaffen, sehe ich im Moment keinen anderen Ausweg als die „16-Tage-Kampagne Gegen Gewalt an Frauen“ nicht weiterzuführen.

Angesichts des demographischen Wandels als auch der Zunahme an Aufgaben die den Landkreisen übertragen werden, ist von einer weiteren Zunahme an Landkreispersonal auszugehen.

Meine Arbeit wird weiterhin davon geprägt sein, Vereinbarkeit von Familien und Beruf weiterzuentwickeln und Unterrepräsentanzen abzubauen gerade im Hinblick auf Frauen in Führungspositionen. Dieses Thema ist hochaktuell, gerade wegen des beschriebenen demographischen Wandels und dem prognostizierten Fachkräftemangel.

Gerne nehme ich diese Tätigkeit für den Landkreis Harburg wahr und danke dem Kreistag für die Unterstützung.



Andrea Schrag, Gleichstellungsbeauftragte des Landkreis Harburg, 1. März 2018

¹⁰ Gem. dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz beträgt die Entlastung in Dienststellen mit mehr als

1. 200 Beschäftigten die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit,
2. 600 Beschäftigten drei Viertel der regelmäßigen Wochenarbeitszeit und
3. 1.000 Beschäftigte die volle regelmäßige Wochenarbeitszeit.